

rede, nærmere betegnet til 1954. Det er godt nok 9 år, før jeg kom på arbejdsmarkedet, men alligevel vil jeg påstå, at arbejdsmarkedet så meget anderledes ud dengang.

I 1954 var jeg 5 år, og jeg husker ikke, hvornår jeg som barn første gang følte mig uretfærdigt behandlet, men det kan såmænd godt være deromkring. Når man som jeg – og det tør jeg godt sige i denne lukkede kreds – var lidt af en vildbasse, kunne det naturligvis ikke undgås, at jeg blev skældt ud for de skarnsstreger, jeg lavede, og det er også o.k., sådan er betingelserne. Men jeg kan til gengæld også stadig væk så mange år efter huske den afmagt og vilde vrede, jeg følte, når jeg så fik skyld for noget, jeg ikke havde gjort.

Nøjagtig samme følelse ved jeg jeg ville have, hvis jeg som arbejdsgiver blev dømt og fik en bøde for en ulovlighed, som en af mine ansatte havde lavet, som jeg ingen andel havde i, men som jeg måske oven i købet tværtimod havde forsøgt at forhindre. Lad mig give jer et konkret eksempel:

Jeg har ikke tal på de mange gange, jeg har sagt til de ansatte i det autofirma, jeg har sammen med min mand, at de skal bruge høreværn og beskyttelsesbriller, og lige lidt har det hjulpet. Hvis Arbejdstilsynet tilfældigvis var kommet forbi, et minut efter at jeg havde bedt en medarbejder om at bruge de hjælpemidler, han havde fået udleveret, og medarbejderen ikke havde efterkommet mit påbud, så var det alligevel mig, der ville få bøden. Jeg har svært ved at forstå, at nogen kan synes, at det er en rimelig retstilstand. Og det er lige nøjagtig derfor, denne ændring af loven vil være positiv.

Kl. 11.40

Danmark er et demokratisk land, og vores straffelove bygger på, at man er uskyldig, til det modsatte er bevist. Ved denne lov har det desværre hidtil været sådan, at man er skyldig, eller rettere man bliver dømt skyldig, uanset om man bevisligt er uskyldig. For man tager faktisk slet ikke hensyn til skyldsspørgsmålet, arbejdsgiveren bliver altid dømt.

Ser man på andre lande, er der ingen, heller ikke vore nærmeste naboer, der har regler, der ligner vores.

Ændringen af loven medfører ikke, som nogle har postuleret, at arbejdsgiveren så bare kan og vil sløse med arbejdsmiljøet. For der ændres nemlig ikke på arbejdsgiverens pligter i forhold til den nuværende lov. Det er stadig væk arbejdsgiveren, der skal sørge for indkøb af og in-

struktion i brugen af værnemidler samt føre effektiv kontrol med det. Og arbejdsgiveren skal også kunne bevise, at han har opfyldt sine forpligtelser, for at slippe for straf.

Det, regeringen altså ønsker med denne lovændring, er, at arbejdsgivere, der har gjort alt for at få et sikkert arbejdsmiljø, ikke skal straffes, hvis det udelukkende er de ansatte, der overtræder reglerne, og at ansatte, der groft eller forsættigt overtræder reglerne, risikerer højere bøder.

Venstre kan uforbeholdent støtte lovforslaget.

(Kort bemærkning).

Jørgen Arbo-Bæhr (EL):

Faktisk er fru Marion Pedersens eksempel fra sit eget autoværksted en meget god illustration af problemerne i det her forslag, for hvad er det, der er konklusionen på fru Marion Pedersens oplevelser? Det er, at hvis bare jeg får fjernet mit arbejdsgiveransvar, så har vi ikke noget problem, for så er det dem, der overtræder loven, der får bøden.

Men nu er det sådan, at arbejdsmiljølovgivningen ikke handler om, hvem der får bøder. Arbejdsmiljølovgivningen handler om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte.

En ændring af den her lov vil jo ikke betyde, at de ansatte så ville begynde at bære hjelm eller begynde at gå med det sikkerhedsfodtøj, som de skal. Det vil bare betyde, at det er dem, der bliver dømt. Og det er også stadig væk dem, der kommer til skade.

Den rigtige måde som arbejdsgiver at gribe det an på, og den kan jeg godt anbefale fru Marion Pedersen, er rent faktisk at bruge sin ledelsesret, nemlig at advare de folk om, at de bliver fyret, hvis de ikke overholder lovgivningen.

(Kort bemærkning).

Marion Pedersen (V):

Jeg må tilstå, at vi er dybt uenige på det her punkt, for kravet om et sundt og sikkert arbejdsmiljø mener jeg også at jeg som arbejdsgiver gør, hvad jeg kan, for at opfylde. Jeg sørger for, at værnemidler, der skal bruges, er der, jeg sørger for, at medarbejderne ud over den instruktion, de har fået i forbindelse med deres uddannelse, også af mig får at vide, at de altså skal bruge dem. Jeg er efter dem, jeg siger det til dem, hver eneste gang jeg går forbi og bemærker, at de ikke bruger dem. Så på den måde mener jeg, at jeg opfylder min ledelsesret, jeg gør faktisk alt, hvad jeg kan, undtagen med vold at sætte høreværnet og brillerne på dem.